

मातृत्व लाभ अधिनियम (संशोधन 2016) : लाभ एवं कमियाँ

Maternity Benefit Act (Amendment 2016) : Benefit and Shortcomings

डॉ. नवल सिंह राजपूत
सहायक आचार्य,
उदयपुर स्कूल ऑफ सोशल वर्क,
जनार्दन राय नागर राजस्थान विद्यापीठ विश्वविद्यालय,
उदयपुर (राज.)

समाज में माँ का स्थान सर्वोपरि है। इसलिए प्रत्येक स्त्री माँ बनना चाहती है। परिवर्तन प्रकृति का नियम है। इस परिवर्तन ने महिलाओं की इस महत्वपूर्ण उत्तरदायित्व में भी परिवर्तन लाया है। हमारी कल्याणकारी सरकार ने भी माँ बनने वाली कामकाजी महिलाओं को सुविधा प्रदान करने के लिए एक अधिनियम बनाया है, जिसे “प्रसुति लाभ अधिनियम” या “मातृत्व लाभ अधिनियम”(Maternity Benefit Act) के नाम से जाना जाता है।

यह अधिनियम सन् 1961 में संसद द्वारा पारित किया गया था। इस अधिनियम के अन्तर्गत कोई भी नियोजित स्त्री प्रसुति लाभ की हकदार तभी होगी, जबकि उसने उसके सम्बावित प्रसव की तिथि के तत्काल पूर्ववर्ती बारह महीनों में कम से कम अरसी दिन उस सेवायोजक के संस्थान में कार्य किया हो। इस अधिनियम के अनुसार कोई भी स्त्री अधिकतम 12 सप्ताह की प्रसुति अवकाश की हकदार हो सकती है। इसमें प्रसव की सम्बावित तिथि से पूर्व छः सप्ताह से अधिक का अवकाश नहीं लिया जा सकता है। प्रत्येक स्त्री को अपनी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि “(Period of her actual absence) के लिये औसत दैनिक मजदूरी ”(Average daily wage) की दर से प्रसुति लाभ प्राप्त करने का अधिकार होगा। किन्तु मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह तक सीमित रखना, यह एक तार्कीक विचार विमर्श का विषय रहा है। सन्तान के जन्म के पश्चात् नयी जिम्मेदारीयों को देखा जाये तो यह अवधि न्यायोचित नहीं मानी जा सकती है। बाल—कुपोषण को विश्व धरातल पर देखते हैं तो इसकी स्थिति अत्यन्त भयावह है। प्रति वर्ष तीन मीलियन बच्चे कुपोषण का शिकार हो रहे हैं। संयुक्त राष्ट्र बाल कोष ”(United Nation Children's Fund) के अनुसार इसका मुख्य कारण रोग प्रतिरोधक तंत्र का कमजोर होना है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने वर्ष 2014 में 185 राष्ट्रों से मातृत्व लाभों का तुलनात्मक अध्ययन किया था जिसमें से 25 प्रतिशत राष्ट्र ऐसे थे जिसमें मातृत्व लाभ नियोक्ता के द्वारा दिया जा रहा था। उसका तुलनात्मक विवरण तालिका में दिया गया है:-

क्र.सं.	देश का नाम	मातृत्व अवकाश अवधि (सप्ताह)	वेतन
1.	चेक रिपब्लिक	110	<ul style="list-style-type: none"> प्रथम 28 सप्ताह वेतन का 70 प्रतिशत उसके बाद वेतन का 45 प्रतिशत
2.	कर्नाटक	52	<ul style="list-style-type: none"> वेतन का 50 प्रतिशत (कुछ मामलों में 80 प्रतिशत तक)
3.	क्यूबा	26	<ul style="list-style-type: none"> प्रथम सप्ताह 100 प्रतिशत उसके बाद 104 सप्ताह तक 20 प्रतिशत उसके बाद नहीं
4.	उजबेकिस्तान	26	<ul style="list-style-type: none"> प्रथम सप्ताह 100 प्रतिशत उसके बाद 104 सप्ताह तक 20 प्रतिशत उसके बाद नहीं
5.	रूस	166	<ul style="list-style-type: none"> प्रथम 20 सप्ताह 100 प्रतिशत उसके बाद बच्चे के 1.5 साल तक का होने पर वेतन का 40 प्रतिशत उसके बाद नहीं
6.	नार्वे	91	<ul style="list-style-type: none"> 61 सप्ताह तक 100 प्रतिशत 91 सप्ताह तक 80 प्रतिशत
7.	भारत	26	<ul style="list-style-type: none"> वेतन का 100 प्रतिशत
8.	अमेरिका	12	<ul style="list-style-type: none"> कुछ भी नहीं
9.	जर्मनी	58	<ul style="list-style-type: none"> पहले 14 सप्ताह तक 100 प्रतिशत उसके बाद 65 प्रतिशत
10.	ऐस्ट्रोनिया	166	<ul style="list-style-type: none"> प्रथम 20 सप्ताह 100 प्रतिशत उसके बाद 45 प्रतिशत

महिला एंव बाल विकास मंत्री मेनका गाँधी के प्रयासों से सवैतनिक मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह करने का प्रस्ताव दिया गया था। उल्लेखनीय है कि सरकारी महिला कर्मचारीयों को सेन्ट्रल सिविल सर्विसेज कानूनों के अनुसार छः माह का मातृत्व अवकाश मिलता है। मातृत्व अवकाश को 8 माह किए जाने का प्रयास किया गया था। यकिनन यह उन सभी महिलाओं को राहत देगा जो सन्तान होने के बाद देख रेख के लिए अपने केरियर छोड़ देती है। उद्योगों के संगठन एसोचैम की और से हाल में कराये गये सर्वेक्षण के अनुसार एक चौथाई भारतीय महिलाएं सन्तान होने पर अपना केरियर छोड़ देती हैं। भारत की श्रम शक्ति में महिलाओं की भागीदारी बहुत कम है। विश्व की

प्रमुख अर्थव्यवस्थाओं में इसकी रेकिंग बहुत खराब है। कुल कर्मचारीयों में महिलाओं की सहभागीता एक चौथाई है। भारत में मातृत्व अवकाश की अवधि को बढ़ाया जाना इसलिए भी आवश्यक है क्योंकि संतान के पालन पोषण की जिम्मेदारी माता की ही मानी जाती है। पितृ सतात्मक व कमजोर शिक्षा व्यवस्था ने पालन पोषण की संयुक्त जिम्मेदारी को एकाकी बना दिया है। अतः केन्द्र सरकार का महिला कल्याण की दिशा में एक अच्छा ठोस प्रयास है।

महिला कर्मचारीयों को सशक्त बनाने के लिए नेस्ले इण्डिया ने भी नई पहल प्रारम्भ की है। कम्पनी में मातृत्व अवकाश को बढ़ाकर ४ माह कर दिया है। यह १ फरवरी 2016 से लागु हो गया है। इसी प्रकार गोद लेने पर भी ६ सप्ताह के अवकाश का प्रावधान भी किया गया है तथा पितृत्व अवकाश को भी ५ दिन की सवेतनीक अवधि तक बढ़ाया गया है। सोशल नेटवर्किंग साईट फेसबुक के सी.ई.ओ. मार्क जकर्बर्ग ने माता व पिता दोनों को ४ माह का अवकाश व ४००० डॉलर बोनस लाभ देने का फैसला किया है। इसी प्रकार माइक्रोसाफ्ट इण्डिया ने मातृत्व अवकाश ४ माह कर दिया है जो १ फरवरी 2016 से प्रभावी है। इसके साथ ही पितृत्व अवकाश भी २ सप्ताह कर दिया है।

यह प्रयास निश्चित ही महिला संशक्तिकरण में सराहनीय कदम है। लेकिन वास्तविक व न्यायिक प्रयास तभी माना जाएगा जब संतान के पालन पोषण के उत्तरदायित्व के महत्व को उद्घोगपति या नियोक्ता भी समझेंगे तथा संस्थान में कार्यरत महिला कर्मचारीयों व उनके संतानों के लिए उच्च गुणवक्तायुक्त, उपयुक्त व समुचित व्यवस्था करेंगे।

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के मूल कानून में संशोधन करके उसे ओर अधिक प्रभावी बनाया गया है। इन संशोधन के अन्तर्गत संगठित क्षेत्र की महिला कामगारों के लिये मातृत्व अवकाश की अवधि में वृद्धि के साथ कई नये प्रभावकारी प्रावधान भी किये हैं।

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 में संशोधन की आवश्यकता क्यों पड़ी ?

विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) व अन्य स्वास्थ्य से जुड़े कई संगठनों का मानना है कि माता और उसके बच्चे के स्वास्थ्य सुरक्षा के लिये कम से कम २४ सप्ताह का स्तनपान कराना अतिआवश्यक है, जो कि बच्चों की उत्तरजीविता (Survival) दर में सुधार के लिये भी आवश्यक है। संगठित क्षेत्रों में कार्य करने वाली महिलाओं के लिये पर्याप्त मातृत्व अवकाश एवं आय की सुरक्षा न होने के कारण उनके केरियर पर विपरित प्रभाव पड़ता है। इसके अतिरिक्त वर्ष 2015 में विधि आयोग ने भी इस अधिनियम में परिवर्तन करने का महत्वपूर्ण सुझाव दिया था। वर्तमान में सेरोगेसी व बच्चे को गोद लेने के मामलों भी बढ़ोत्तरी हो रही है अतः ऐसे में ऐसी महिलाओं को भी इस कानून के दायरे में लाने के लिये यह संशोधन किया गया है।

मातृत्व लाभ संशोधन अधिनियम, 2016 के मुख्य प्रावधान निम्नानुसार है—

1. मातृत्व लाभ अधिनियम के अन्तर्गत मातृत्व अवकाश की अवधि 12 से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दी गयी है। अवकाश का लाभ प्रसव की सम्भावित तारीख से आठ सप्ताह पहले से लिया जा सकता है।
2. यह लाभ केवल प्रथम दो संतान तक ही मिलेगा। इससे अधिक संतान उत्पन्न होने पर 12 सप्ताह का ही मातृत्व अवकाश मिलेगा।
3. ऐसी महिलाएँ जिन्होंने तीन माह से कम आयु के बच्चे को कानूनन रूप से गोद लिया है, उन महिलाओं को 12 सप्ताह का मातृत्व अवकाश दिया गया है। यह अवधि उस दिनांक से गणना में ली जायेगी जिस दिनांक से बच्चा गोद लिया हो।
4. सेरोगेसी के सन्दर्भ में यह अवधि उस तारीख से प्रारम्भ होगी, जिस दिन से महिला को बच्चा सौंपा गया है।
5. ऐसे संस्थान जहाँ 50 या उससे अधिक कर्मचारी कार्यरत है वहाँ उन संस्थानों को शिशुपालन गृह की व्यवस्था करनी होगी।
6. महिलाओं को अपने बच्चे के पोषण के लिये एक दिन में चार बार शिशुगृह जाने के लिये अनुमति भी दी गयी है।
7. नये प्रावधान के अनुसार महिला की कार्य प्रकृति इजाजत दें तो महिलाओं को घर से कार्य करने की भी सुविधा नियोक्ता द्वारा दी जानी चाहिये।

प्रत्येक नियोक्ता को महिला कर्मचारी की नियुक्ति के समय मातृत्व लाभ अधिनियम के लाभों के बारे में लिखित जानकारी या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से उपलब्ध करानी होगी।

मातृत्व लाभ अधिनियम की कमियां :-

नये अधिनियम के अन्तर्गत कामकाजी महिलाओं को कई लाभ दिये गये हैं लेकिन इसकी प्रमुख कमियां निम्नानुसार हैं—

- यह अधिनियम उन कामकाजी महिलाओं को सुरक्षा प्रदान करता है जो संगठित क्षेत्र में कार्यरत है। जबकि असंगठित क्षेत्र की कामकाजी महिलाओं के लिये यह अधिनियम कोई भी सुरक्षा व लाभ नहीं देता। सम्पूर्ण देश में लगभग 90 प्रतिशत कामगार इसी श्रेणी में आते हैं।
- उक्त नये कानून के तहत प्रथम दो संतान तक ही 26 सप्ताह के मातृत्व अवकाश का प्रावधान है। तीसरी संतान पर यह अवधि 12 सप्ताह की ही रहेगी। जबकि विश्व स्वास्थ्य संगठन (W.H.O.) ने

बच्चों के लिये 24 सप्ताह तक स्तनपान को आवश्यक माना है। अतः ऐसे में तीसरे या इससे अधिक बच्चों के लिये महिलाओं को इस आधारभूत आवश्यकताओं से वंचित रहना होगा। यह पक्षपात व अन्याय आधारित अधिनियम है।

- इस अधिनियम से महिलाओं के रोजगार के अवसरों में कमी आयेगी क्योंकि अवकाश के दौरान नियोक्ता महिलाओं को पूरा वेतन देगा। नियोक्ता इसे दोहरी हानि की स्थिति में देखेगा क्योंकि एक तरफ वह 24 सप्ताह का अवकाश देगा वही दूसरी ओर उसे इस अवधि के लिये पूर्ण वेतन भी देना होगा। अतः नियोक्ता महिलाओं को नियुक्तियां देने में पीछे हटेंगे।

सारांश

अतः स्पष्ट है कि मातृत्व लाभ अधिनियम संशोधन (2016) के द्वारा महिलाओं को विभिन्न प्रकार के लाभ देने का प्रयास किया गया है, लेकिन जब तक इस अधिनियम कि व्यवहारगत समस्याओं का समाधान समय रहते नहीं किया गया तो इसके विपरित प्रभाव महिलाओं के रोजगार पर पड़ेंगे। विभिन्न उद्योगों के सेवा योजकों ने इसे अतिरिक्त आर्थिक भार के रूप में स्वीकार किया है तथा सरकार से इस दिशा में सहयोग की अपेक्षा की है।

संदर्भ सूची

- गोस्वामी, वी. जी. लेबर एण्ड इण्डस्ट्रियल लॉज (8वां संस्करण), सेन्ट्रल लॉ एजेन्सी, इलाहाबाद, 2004
- जेकब, के. के., सोशल वर्क इन इण्डस्ट्री : इश्यूज, स्ट्रैटेजीज़ एण्ड चैलेन्जेज, सोशल वर्क रिव्यू स्पेशल इश्यू, 2001, पृ. सं. 1–8
- जोशी, एन. एम. ट्रेड यूनियन मूवमेन्ट इन इण्डिया, बाम्बे, 1927
- देसाई, एम. एम. एवं डोल, वी., इण्डस्ट्रियल सोशल वर्क, टाटा इन्स्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज, मुम्बई, 1979